

# Kinh tế Sài Gòn

Thời báo

thesaigontimes.vn

CƠ QUAN CHỦ QUẢN: SỞ CÔNG THƯƠNG TP HCM

Số 30 ■ ISSN:0868-3344

Số 3-2020 (1.518) ■ 16-1-2020

Giá: 25.000 ĐỒNG

Số  
tất  
niên

CHÀO  
XUÂN  
CANH  
TÝ



# Hai điểm yếu sinh tử của luật trong bảo vệ cổ đông thiểu số

Luật Doanh nghiệp 2014 tạo ra cơ chế giúp cổ đông thiểu số có cơ hội đưa người của mình vào hội đồng quản trị công ty, nhưng cũng từ Luật này, cổ đông đa số có thể bãi miễn các thành viên đại diện cho nhóm thiểu số nhờ ưu thế đa số của họ.

LS. HOÀNG THỊ HOÀI THU (\*)

## HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ VỚI VIỆC BẢO VỆ CỔ ĐÔNG THIỂU SỐ

Trong công ty cổ phần, các cổ đông là chủ sở hữu công ty nhưng quyền điều hành công ty được giao cho ban giám đốc. Cổ đông họp đại hội đồng cổ đông một năm một, hai lần rồi giải tán, còn ban giám đốc thì quản lý công ty thường trực. Cơ chế này tạo ra khả năng lạm quyền từ ban giám đốc và các nhân viên quản lý công ty, đi ngược lại quyền lợi của chủ sở hữu.

Để hạn chế sự lạm quyền của ban giám đốc, luật cho phép cổ đông bầu ra hội đồng quản trị (HDQT), với tư cách cơ quan đại diện thường trực của các cổ đông, để quản lý công ty và giám sát ban giám đốc.

Với vai trò đại diện cho ý chí của toàn thể cổ đông, việc bầu cử HDQT được thực hiện theo một cơ chế đặc thù: bầu dồn phiếu. Theo cơ chế này, tổng số phiếu bầu của cổ đông sẽ được nhân lên tương ứng với số cổ phần sở hữu và số thành viên HDQT được bầu và cổ đông có quyền dồn hết hoặc một phần số phiếu bầu của mình cho ứng cử viên mà họ chọn lựa. Người trúng cử sẽ được xác định theo số phiếu bầu từ cao xuống thấp mà không yêu cầu phải đáp ứng một tỷ lệ phần trăm nào (65% hoặc 51%) như các quyết định khác của đại hội đồng cổ đông. Bầu dồn phiếu được thực hiện một lần duy nhất và do vậy tăng khả năng để cổ đông thiểu số đưa người vào HDQT vì cổ đông đa số



**Nhìn tổng thể, cố gắng đưa người vào HDQT của cổ đông thiểu số thành công trong giai đoạn đầu nhưng chịu thất bại chung cuộc!**

cũng như cổ đông thiểu số cũng chỉ được sử dụng quyền biểu quyết một lần mà thôi.

Do vai trò quan trọng như vậy, cổ đông nào nắm được HDQT sẽ nắm được ban giám đốc và qua đó kiểm soát công ty. Cuộc chiến chiếm HDQT là cuộc chiến thường xuyên và khốc

liệt, đặc biệt vào giai đoạn chuyển giao nhiệm kỳ. Đây chính là thời điểm chúng ta thấy sự nửa vời của Luật Doanh nghiệp 2014 trong việc bảo vệ cổ đông thiểu số. Hai điểm yếu sinh tử của Luật Doanh nghiệp 2014 là: (1) Nhiệm kỳ của thành viên HDQT và (2) Quy định về bãi miễn thành viên HDQT.

## NHIỆM KỲ LÀ NHIỆM KỲ CỦA AI?

Có một hiểu nhầm phổ biến nhưng tai hại hiện nay là nhiệm kỳ được tính cho HDQT. Cách hiểu này xuất phát từ quy định tại điều 109 Luật Doanh nghiệp 2005, cụ thể là "Nhiệm kỳ của Hội đồng quản trị là năm năm. Nhiệm kỳ của thành viên Hội đồng quản trị không quá năm năm;...". Như vậy, khi hết nhiệm kỳ, các thành viên HDQT sẽ được bầu lại cùng một lúc.

Tuy nhiên, Luật Doanh nghiệp 2014 đã thay đổi cách tiếp cận, theo đó, nhiệm kỳ sẽ được tính cho từng thành viên HDQT. Điều 150 Luật Doanh nghiệp 2014 quy định: "Nhiệm kỳ của thành viên hội đồng quản trị, thành viên độc lập hội đồng quản trị không quá năm năm và có thể được bầu lại với số nhiệm kỳ không hạn chế...". Quy định này được hiểu là thời hạn nhiệm kỳ của các thành viên HDQT sẽ đều là năm năm, nhưng thời điểm bắt đầu và kết thúc nhiệm kỳ của từng thành viên là khác nhau, do họ có thể được bầu vào những thời điểm khác nhau. Nói

cách khác, sự thay đổi trong Luật Doanh nghiệp 2014 dẫn đến kết quả là HĐQT sẽ bị xé lẻ ra để bầu làm nhiều đợt. Với ưu thế về số phiếu bầu, cổ đông đa số dễ dàng chiến thắng những đợt bầu cử như vậy để đưa ứng viên của họ vào HĐQT. Trong những trường hợp có nhiều đợt bầu như vậy, cơ chế bầu dồn phiếu không còn tác dụng trong bảo vệ cổ đông thiểu số. Và cơ hội để cổ đông thiểu số đưa người vào HĐQT sẽ thấp đi, hệ quả kéo theo là nguy cơ về sự thiếu minh bạch trong quản trị công ty.

### BẦU THÌ DỒN, BÃI THÌ KHÔNG

Thành viên HĐQT được bầu theo cơ chế bầu dồn phiếu, nhưng đáng lưu ý là việc bãi miễn lại được thực hiện theo cơ chế biểu quyết đơn thuận.

Trừ khi điều lệ có quy định khác, còn thông thường việc bãi miễn thành

viên HĐQT sẽ được thông qua khi được 51% cổ đông tham dự cuộc họp đại hội đồng cổ đông đồng ý. Luật Doanh nghiệp 2014 cũng không buộc cổ đông chỉ được bãi miễn thành viên mà trước đây họ đề cử hoặc ủng hộ. Khi cổ đông hoặc nhóm cổ đông nắm giữ trên 51% số cổ phần có quyền biểu quyết, họ có quyền bãi miễn bất cứ thành viên HĐQT nào, kể cả các thành viên không do họ đề cử.

Vậy là, nhờ bầu dồn phiếu, cổ đông thiểu số có thể có cơ hội đưa được người của mình vào HĐQT ở giai đoạn đầu của nhiệm kỳ, nhưng sau đó, thành viên do cổ đông thiểu số đề cử sẽ bị cổ đông đa số đề nghị bãi miễn. Việc bãi miễn này chắc chắn được đại hội đồng cổ đông thông qua vì nằm trong tay cổ đông đa số.

Nhìn tổng thể, cố gắng đưa người vào HĐQT của cổ đông thiểu số thành

công trong giai đoạn đầu nhưng chịu thất bại chung cuộc!

### TRÔNG CHỜ DỰ THẢO LUẬT SỬA ĐỔI

Hiện nay, Luật Doanh nghiệp 2014 sửa đổi đang được dự thảo và lấy ý kiến. Từ những phân tích nêu trên, với mong muốn tăng cường sự bảo vệ đối với cổ đông thiểu số, người viết cho rằng cần xem xét lại các quy định về HĐQT trong Luật Doanh nghiệp 2014 và nếu cần, có thể trở lại cơ chế nhiệm kỳ HĐQT theo Luật Doanh nghiệp 2005. Đồng thời, nên hạn chế khả năng xé nhỏ HĐQT để bầu nhiều lần cũng như hạn chế khả năng cổ đông lớn bãi miễn thành viên HĐQT do cổ đông thiểu số đề cử trong nhiệm kỳ tương ứng. ■

(\*) Công ty Luật Global Vietnam Lawyers

## PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐBSCL: Đào tạo và vun vén sức khỏe tinh thần nhân viên là chìa khóa

*Nhân lực là điểm mấu chốt đem đến cơ hội phát triển cho khu vực ĐBSCL. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều doanh nghiệp tại đây đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt lao động chất lượng cao. Chính điều này đòi hỏi bản thân doanh nghiệp phải có các chế độ chính sách thu hút lao động hấp dẫn, mới có thể xây dựng đội ngũ nhân lực đủ mạnh thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp.*

"Gỡ khó" tình trạng này, nhiều doanh nghiệp đã chọn phương án liên kết với các trường học để đào tạo, tuyển dụng lao động theo đúng yêu cầu phát triển kinh doanh của công ty. Điển hình như Lee&Man, doanh nghiệp giấy nước ngoài tại tỉnh Hậu Giang đã phối hợp với các trường như Cao đẳng Điện lực, Đại học Nông lâm TPHCM... để mở lớp đào tạo, tài trợ toàn bộ chi phí học tập cho sinh viên ngành điện và kỹ thuật sản xuất từ địa phương.

Chủ động đào tạo lao động "chất lượng cao" không phải là điều mới mẻ với các doanh nghiệp nước ngoài. Tuy nhiên, làm tốt khâu này, doanh nghiệp chỉ giải quyết được một nửa khó khăn. Vấn đề mấu chốt còn là việc chú trọng phát triển và chăm lo cho đời sống vật chất lẫn tinh thần của người lao động để thu hút và giữ chân họ.

Vừa qua, tại tỉnh Hậu Giang, Công ty Giấy Lee&Man đã xây dựng hoàn thành khu nhà ở cho cán bộ, công nhân viên công ty với 419 căn hộ, có khả năng đáp ứng nhu cầu về chỗ ở cho 1.500 người. Ở khía cạnh xã hội, việc chủ động phát triển nguồn nhân lực không những góp phần vào sự phát triển của địa phương, mà còn cải thiện chất lượng lao động khu vực ĐBSCL.

Anh Lâm Quốc Hùng - nhân viên bộ phận bảo trì tâm sự: "Ký túc xá mới rất đầy đủ tiện nghi, tôi được sắp xếp ở chung phòng với ba anh em làm cùng bộ phận, chuyên ăn ở nay chúng tôi không cần lo nghĩ nữa vì điều kiện sinh hoạt rất tốt. Tất cả cứ như một đại gia đình vậy. Ấm áp lắm".



Ký túc xá mới dành cho nhân viên của công ty Giấy Lee & Man Việt Nam.

Việc Lee&Man chủ động trong công tác đào tạo, chăm lo đời sống vật chất lẫn tinh thần của họ không chỉ phục vụ mục tiêu phát triển bền vững của công ty mà còn giúp địa phương tìm kiếm, đầu tư nguồn nhân công tiềm năng cho sự phát triển của ngành trong tương lai, góp phần cải thiện chất lượng lao động khu vực ĐBSCL.